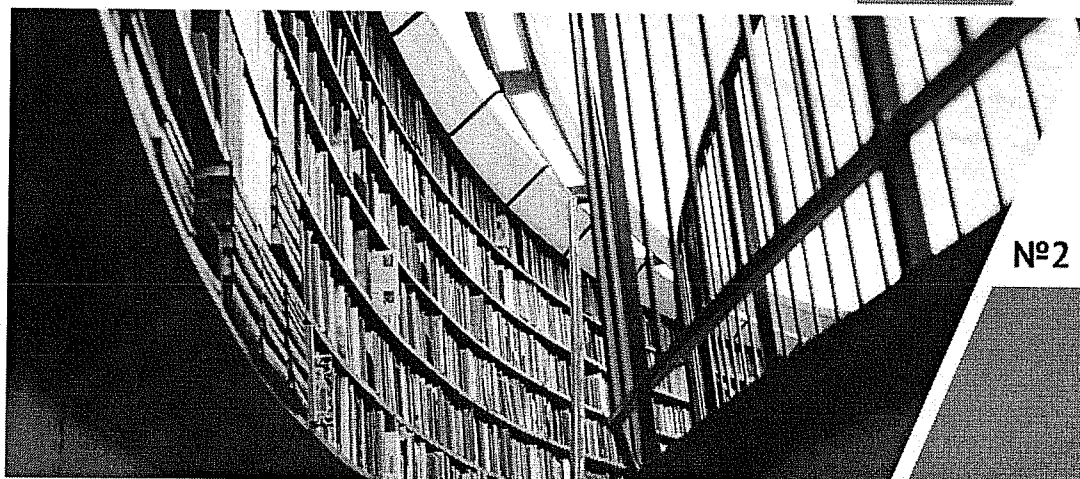





▶ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ



№2 (2) 2016

В НОМЕРЕ:

-  Психологические науки
-  Педагогические науки
-  Социологические науки



Журнал зарегистрирован в Министерстве РФ по делам печати, телерадиовещания и средствам массовой коммуникации

Свидетельство о регистрации

Эл. № ФС77-64254 от 25 декабря 2015 года

Над выпуском работали

Паршина Ю.С.

Пирогова Е.В.

Адрес редакции:

141070, Королев,

Ул. Октябрьская, 10а

Тел. (495)543-34-31

e-mail: sgtjournal@mail.ru

www.sgtjournal.ru

25.12.2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИОЛОГИЯ

В.И. Антоненко, Т.И. Бузмакова, А.Г. Чернышова
МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ.....4

О.Е. Вылегжанин
ВОЗВРАЩЕНИЕ ЛИЧНОГО КЛЕЙМА НА ПРОИЗВОДСТВО...10

М.В. Кобакин
ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
РУКОВОДСТВА МЕГАПОЛИСОВ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ИНВАЛИДОВ В ИНТЕРЕСАХ РАЗВИТИЯ ДОСТУПНОЙ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ.....15

С.М. Кулешов
СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СНИЖЕНИЯ РИСКОВ
ТРАВМАТИЗМА МАССОВОГО СПОРТА В НАШЕЙ СТРАНЕ И
ЗА РУБЕЖОМ.....22

М.П. Кюрегян
ФОРМИРОВАНИЕ ПОНЯТИЯ ГЕНДЕРА И ГЕНДЕРНОГО
НЕРАВЕНСТВА В ИСТОРИЧЕСКОМ АСПЕКТЕ.....30

К.В. Лапшинова, В.Н. Ваденкова
ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОМАШНЕГО ТРУДА МЕЖДУ
СУПРУГАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ГОРОДСКОЙ СЕМЬЕ.....31

М.А. Ткалич
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ОСНОВНЫЕ
ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
ПРОЦЕССОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....43

ПЕДАГОГИКА

В.В. Андреев
СОЗДАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДОЙ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА.....50

Д.Д. Арутюнян
МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЮ ПРОЦЕССУ НАУЧНО-
ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРЕВОДА.....60

Т.Н. Архипова
ЭЛЕКТРОННЫЙ МУЛЬТИМЕДИЙНЫЙ УЧЕБНЫЙ ПРОЕКТ
КАК ЭЛЕМЕНТ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....67

С.В. Кобакин
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УЧЕБНОЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ ДЛЯ
ФОРМИРОВАНИЯ НАВЯСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ
СТУДЕНТОВ.....73

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Кирилина Татьяна Юрьевна,
доктор соц.н., доцент, заведующий кафедрой
гуманитарных и социальных дисциплин
«МГОТУ»

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

1. Басманова Нина Ивановна, к. псих. н.,
доцент
2. Бузмакова Тамара Ивановна, к. пед. н.,
доцент
3. Гайдабрус Наталья Викторовна, к. фс. н.
4. Долгорукова Ирина Владимировна,
д. соц. н., доцент
5. Капранова Марина Валерьевна, к. псих. н.
6. Ковалев Вячеслав Григорьевич, к. пед. н.
7. Красикова Тамара Ивановна, к. филол. н.,
профессор
8. Лапшинова Кира Викторовна, к. соц. н.
9. Ларионов Алексей Эдиславович, к. и. н.
10. Магомедов Керем Османович, д. соц. н.,
профессор
11. Морозюк Светлана Николаевна,
д. псих. н., доцент
12. Морозюк Юрий Витальевич, д. псих. н.,
профессор
13. Романов Петр Сергеевич, д. пед. н.,
доцент
14. Старцева Татьяна Евгеньевна, д. пед. н.,
профессор
15. Флоря Василий Михайлович, д. соц. н.,
профессор

Т. И. Красикова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ ПРИ
ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ В НЕЯЗЫКОВОМ ВУ-
ЗЕ.....80

ПСИХОЛОГИЯ

К.В. Лапшинова, А.А. Подольская
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ
РОССИЯН.....86

О.И. Панина
ПРОБЛЕМА СТИЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ.....93

А.Н. Плющ, Т.Ю. Кирилина
ДИНАМИКА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О БУДУЩЕМ
У СТУДЕНТОВ ВУЗА.....100

УДК 316.42

ПРОБЛЕМА СТИЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ

О.И. Панина, преподаватель кафедры иностранных языков,
аспирантка первого года обучения направления подготовки «Социология»
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области «Технологический университет» («МГОТУ»), г. Королёв, Россия

Данная статья посвящена актуальной проблеме стилей в управлении и достижения эффективности трудовой деятельности. В статье рассматриваются различные классификации стилей управления, психологические типы руководителей, а также совокупные факторы, влияющие на формирование индивидуальных организационных отношений между руководителем и подчиненными. Были проанализированы основные механизмы воздействия на подчиненных с точки зрения формирования доверительных отношений и личного авторитета руководителя. Мотивация подчиненных и реализация их потенциала были признаны одними из доминирующих задач эффективного руководителя.

Стили управления, руководство, руководитель, авторитет руководителя, управленческая деятельность.

THE PROBLEM OF LEADERSHIP STYLES IN MANAGEMENT

O.I. Panina, lecturer of the Department of Foreign languages,
postgraduate student first year of «Sociology»,
State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «University of Technology»
(«UNITECH»), Korolev, Moscow Region

The article is devoted to an urgent problem of management styles in management and to the achievement of effectiveness of labour activity. This article considers different classifications of management styles, leaders' psychological types as well as cumulative factors influencing the formation of specific relations between a leader and his subordinates. The main mechanisms influencing subordinates concerning the formation of trust-based relations and personal leader's authority were analyzed. Subordinates' motivation and realization of their potential were acknowledged to be ones of the main priorities of an effective leader.

Management styles, leadership, leader, leader's authority, management activity.

Проблема стилей управления является объектом изучения социологии управления. Социологи начали проводить первые исследования в данной области еще в начале XX в. Несмотря на накопление большого объема теоритического материала в этой области, «идеального» стиля управления так и не было выявлено. Данный вопрос сохраняет свою актуальность и в наши дни [1; 3].

Для начала определим понятие стиля управления. Стиль управления представляет собой ключевой элемент системы управления. Под ним понимается определенный способ управления кадровыми ресурсами с целью оказания влияния на них. Стиль управления может рассматриваться как некая линия поведения руководителя по отношению к подчиненным. Посредством выбранного стиля управления должен реализовываться потенциал, как сотрудников, так и самого руководи-

ля. В рамках данной статьи субъектом управления будет выступать руководитель организации, а объектом управления – его подчиненные [2].

Какого руководителя можно считать хорошим управленцем? Несомненно, это такой руководитель, который сможет обеспечить высокое качество работы, а также поддерживать благоприятный микроклимат в трудовом коллективе. Существует ряд критериев, которым должен соответствовать эффективный руководитель, в числе которых умение принимать оптимальные решения в пользу своей компании, сохранение стрессоустойчивости в любых ситуациях, поддержание двусторонней связи между руководителем и подчиненными, наличие у него высокого уровня мотивации. Являются ли данные критерии врожденными качествами или перечисленные навыки являются сугубо приобретенными?

Данный вопрос всегда являлся спорным. Например, британский философ Т. Карлейль утверждал, что такое качество, как лидерство, является врожденным, тогда как американские бихевиористы в лице Дж. Уотсона и Б. Скинера считали, что лидерский тип поведения можно сформировать с помощью наблюдения. Ситуационная теория в свою очередь, говорит нам о том, что оптимальный стиль руководства определяется конкретной ситуацией и может представлять собой комбинацию из различных стилей управления [5]. В то же время данная теория не умоляет значимость поведенческих характеристик руководителя.

На основе выше перечисленных теорий можно сделать вывод, что условиями эффективного руководства являются как личные качества руководителя, так и приобретенные навыки, диктуемые выбранным стилем управления.

Каждый опытный управленец не понаслышке знает, что его авторитет напрямую влияет на производительность труда и микроклимат в коллективе. В случае если мнение руководителя считается авторитетным, принятое им решение будет автоматически заслуживать доверие вне зависимости от его правильности или ошибочности.

Руководящая должность наделяет управленца только формальными признаками авторитета. Это так называемый должностной авторитет. В случае отсутствия у руководителя профессионализма, лидерских качеств, необходимого в данной области опыта, должностной авторитет не сможет обеспечить эффективное руководство трудовым коллективом.

Должностной авторитет тесно связан с личным или иначе неформальным авторитетом. Личный авторитет руководителя зависит от его личностных качеств и формируется на основании профессиональных знаний и умений, а также управленческих способностей. То есть непосредственно само поведение управленца и закладывает фундамент для формирования личного авторитета. В случае, когда руководитель не сумел завоевать личный авторитет у подчиненных, его воздействие на них будет обладать минимальным эффектом.

На основе вышеперечисленного, можно сделать вывод, что, наличие формального и неформального авторитетов руководителя выступает важными критериями оценки успеха его деятельности.

Показателем высокого уровня профессионализма руководителя любого уровня выступают его доверительные отношения с подчиненными. Наряду с доверием у подчиненных формируется желание быть вовлеченным в процесс принятия организационных решений. К примеру, такие вопросы, как место проведения корпоративных мероприятий и их организация могут решать сами подчиненные без вовлечения руководителя. Эффективный руководитель грамотно делегирует подчиненным выполнение задач, которые не требуют его контроля, тем самым высвобождая время на решение более глобальных задач.

Вне зависимости от выбранного стиля руководства важным моментом в формировании личного авторитета руководителя является его способность мотивировать подчиненных. Мотивация может быть как материальной, в виде денежных поощрений за хорошо проделанную работу, так и нематериальной. Нематериальное поощрение подчиненных может выражаться в виде предоставления социального пакета, бесплатного обучения, корпоративной связи. Предоставление

отгула за хорошо проделанную работу также может стать прекрасным средством мотивации подчиненного.

С современной научной литературе существует несколько типологий и классификаций стилей управления, каждая из которых имеет свои критерии и свое влияние на динамику развития организации. На основе уровней власти руководителя, задач управления, ролей руководителей и подчиненных различают три основных стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный. Данные стили отличаются друг от друга. К примеру, авторитарный стиль управления характеризуется отсутствием возможности принимать решения подчиненными. Демократический стиль управления поощряет коллективное принятие решений, в то время при либеральном стиле задача принятия решения делегируется подчиненным.

Основоположником классификации стилей управления является психолог К. Левин, которого по праву считают «отцом» социальной психологии. Благодаря К. Левину в 1947 г. была основана Национальная учебная лаборатория, где проводились исследования в области групповой динамики и психотерапии, а также проводились наблюдения с целью выявления различных стилей руководства.

В качестве критериев создания типологии К. Левина можно выделить такие параметры, как характер принятия решений в организации (например, решение может приниматься, как руководителем единолично, так и коллективно), способы контроля исполнения поручений руководителя, степень делегирования задач и полномочий подчиненным, уровень доверия между руководителем и подчиненными, наличие или отсутствие двусторонней связи в трудовом коллективе. Одним из самых важных параметров данной типологии являются методы или стили управления. Остановимся на каждом из них более подробно [7].

Авторитарный стиль руководства (часто именуемый как автократический) отличается полным контролем руководителя деятельности организации, ограниченной возможностью для подчиненных внести вклад в работу или же полным отсутствием такой инициативы. Наблюдается ярко выраженное разделение между руководителем и подчиненными. Злоупотребление автократическим стилем рассматривается как диктатура и приобретает негативное значение. Основными минусами данного способа управления социологи считают отсутствие эффективных способов мотивации труда, высокую степень зависимости подчиненных от решений руководителя, а также подавление инициативных предложений и, как следствие, отсутствие мотивации у сотрудников.

Однако в случае ограниченного времени для принятия коллективного решения или наличия опыта у руководителя по конкретному вопросу такой стиль управления считается наиболее оптимальным. Более того, авторитарный стиль управления подразумевает двустороннюю связь и постоянное взаимодействие между руководителем и подчиненными, результатом которого может стать как критика, так и похвала в адрес подчиненного.

Авторитарный стиль управления уместно использовать в ситуациях, когда сотрудники избегают ответственности за принятие решений или предпочитает выполнять поручения руководителя.

При авторитарном стиле руководства в силу вступает теория о мотивации людей в управлении, которую выдвинул американский социальный психолог Д. Мак-Грегор. Так называемая «теория Х» предполагает, что сами по себе подчиненные не любят работать и стараются избегать поручений руководителя. Руководитель, в свою очередь, не может доверить задачу принятия решения ни одному из подчиненных, а потому часто прибегает к услугам дополнительного персонала. В таких условиях формируется неблагоприятная рабочая атмосфера, при которой в силу вступает тотальный контроль и система наказаний [6].

Для реализации демократического стиля управления необходимо стремление подчиненных к ответственности, наличие у них самоконтроля. К. Левин считал этот стиль наиболее эффективным. Как правило, такой способ управления органично вписывается в жизнедеятельность органи-

зации при наличии высокой квалификации подчиненных, комфортных производственных условиях и стабильном коллективе.

В рамках данного стиля осуществляется принятие согласованного решения, как со стороны руководителя, так и подчиненных. Руководитель проявляет инициативу, направленную на мотивацию подчиненных участвовать в организационной работе. Последние, в свою очередь, чувствуют себя полноправными участниками рабочего процесса. Демократический стиль руководства благоприятно влияет на микроклимат в коллективе, формируя доверие подчиненных к руководителю. Но, не смотря на всю демократичность данного стиля управления, руководитель остается последней и наиболее важной инстанцией в цепочке по принятию решений.

При всех плюсах демократического стиля снижение контроля руководителя, как и делегирование полномочий, могут привести к снижению эффективности труда.

Наименее эффективным стилем управления принято считать либеральный стиль управления, который еще называют попустительским. Такой стиль управления представляет собой полное невмешательство руководителя в принятие важных решений и в каком-то смысле безразличное отношение к подчиненным. Либеральный стиль является полной противоположностью авторитарного стиля. Здесь наблюдается отсутствие мотивации у подчиненных, что приводит к низким показателям трудовой деятельности.

К. Левин называл либеральный стиль управления «анархическим», поскольку управленческое воздействие имеет крайне слабый эффект на полную свободу принятия решений.

У руководителей, придерживающихся либерального стиля управления, отсутствуют организаторские способности, подчиненные вынуждены самостоятельно контролировать свою работу. Такой руководитель не достаточно требователен к подчиненным, что приводит к отсутствию дисциплины в коллективе. Вряд ли кто-то сможет поспорить с тем фактом, что отсутствие контроля и дисциплины в организации негативно сказывается на ее жизнедеятельности.

Однако либеральный стиль управления может рассматриваться как действенный только в случае наличия у подчиненных высокой квалификации в необходимой для принятия решения области [7]. Также данный способ руководства может использоваться для управления творческими коллективами, но здесь обязательно наличие ответственных исполнителей.

В каждом из стилей управления есть свои преимущества и недостатки. Начнем с того, что выбранный стиль руководства напрямую влияет на моральное удовлетворение подчиненных: при авторитарном стиле управления наиболее часто наблюдаются низкие показатели данного критерия, в то время как при демократическом стиле руководства данные параметры могут достигнуть максимально высокого уровня. С другой стороны, при авторитарном стиле управления можно достигнуть максимально высокой продуктивности в работе, в то время как демократический стиль управления не всегда сможет гарантировать высокую результативность рабочей деятельности. Либеральный стиль управления органично вписывается в работу творческих коллективов, поскольку это идеальные условия для реализации творческих идей абсолютно каждого члена коллектива. Но опять же применение данного стиля руководства на постоянной основе чревато отсутствием дисциплинированности подчиненных и низкими показателями труда [4].

Более детальную классификацию стилей управления представил американский социолог Р. Лайкерт, который долгое время изучал различные типы организаций и поведение индивидуума в них. Исследователь утверждал, что для достижения максимальной прибыльности, высокой производительности труда и доверительных отношений в коллективе, необходимо наиболее эффективно использовать кадровые ресурсы.

Согласно Р. Лайкерту все стили управления условно образуют четыре системы: эксплуатарско-авторитарную, благоприятно-авторитарную, консультативную и систему коллективного участия. В основе классификации Р. Лайкерта лежит психологический аспект управления человеческими ресурсами, а именно различная степень доверия руководителя своим подчиненным.

Эксплуататарско-авторитарная система управления характеризуется абсолютной властью руководителя, подобно авторитарному стилю управления К. Левина. Все решения принимаются руководителем, в то время как подчиненные избегают ответственности. Такая модель поведения руководителя обосновывается низким уровнем доверия по отношению к подчиненным или его отсутствием.

В данной системе прослеживается отсутствие командного духа и двусторонней связи между руководителем и подчиненными [5]. Главным минусом эксплуататарско-авторитарной системы является напряженная рабочая атмосфера, отсутствие доверительных отношений между руководителем и подчиненными.

Однако эксплуататарско-авторитарная система управления может быть эффективным инструментом управления в коллективах, где за подчиненными необходим постоянный контроль.

В условиях реализации благоприятно-авторитарной системы руководства руководитель может доверить подчиненным принятие решений по некоторым вопросам, но в целом групповая деятельность организации ограничена. Используются материальные формы мотивации, такие как денежные вознаграждения. Благоприятно-авторитарная система будет иметь управленческий эффект при повышенном уровне ответственности менеджмента высшего уровня.

Консультативная система управления характеризуется большей степенью доверия руководителя по отношению к подчиненным по сравнению с двумя предыдущими системами. Здесь наблюдается частичная ответственность подчиненных. Руководитель может доверить им решение отдельных организационных задач.

Положительной стороной данной системы руководства является поддержание двусторонней связи между руководителем и подчиненными. Несмотря на достаточно благоприятный рабочий климат, стоит отметить, что все финальные решения принимаются руководителем.

Система коллективного участия или другими словами демократическая система предполагает наличие доверительных отношений между подчиненными и руководителем. Решения в данном случае принимаются коллективно. У подчиненных, как правило, есть мотивация работать на результат.

Р. Лайкерт считал четвертую систему руководства наиболее эффективной с точки зрения улучшения как рабочих показателей, так и отношений в коллективе. Здесь вступает в силу вторая теория Д. Мак-Грегора под названием «теория Y». Она предполагает, что все сотрудники могут проявить свой потенциал в работе, быть амбициозными и иметь стремление брать на себя ответственность за принятие решений. Чтобы стимулировать такое поведение подчиненных, руководитель должен правильно использовать человеческие ресурсы.

Демократическая система управления может быть реализована исключительно в условиях благоприятного рабочего климата и доверительных отношений между руководителем и подчиненными. У подчиненных должно присутствовать чувство удовлетворения от работы, а руководителю необходимо давать подчиненным постоянный стимул справляться с организационными задачами быстро и эффективно.

На основе проанализированной классификации систем управления Р. Лайкерта можно сделать вывод, что каждый руководитель выбирает тот иной способ управления, опираясь не только на ситуационный подход, но и психологические аспекты отношений, сложившихся в трудовом коллективе.

Личные качества и придерживаемый стиль управления формируют различные психологические типы (портреты) руководителей. Их классификация осуществляется на основе выделения таких параметров, как ориентированность руководителя на выполнение организационных задач, формирование личных отношений с подчиненными, стиль общения и приемы воздействия на подчиненных, способы принятия решений.

Первый тип руководителей отличается своим дистантным характером поведения. Для такого управленца важно сохранить авторитет, он предпочитает не сближаться со своими подчинен-

ными. Руководитель данного типа не станет доверять решение серьезных задач своим подчиненным. Очень часто он выполняет задания за подчиненных вместо того, чтобы их делегировать. Тем самым снижаются показатели эффективности работы. Такого руководителя часто побаиваются, что говорит о наличии скорее формального авторитета, нежели личного.

Второй тип руководителей, в отличие от первого, стремится наладить доверительные отношения с подчиненным. Он готов выслушать все проблемы, войти в их положение. Данный тип руководителя выступает неким психологом, способным войти в доверие подчиненных. С одной стороны, можно выделить плюсы такого типа в виде качественной и оперативной двусторонней связи между руководителем и подчиненными, возможность принятия коллективных решений. Однако может прослеживаться тенденция, когда стираются формальные отношения между подчиненными и руководителем, что может отрицательно сказываться на эффективности работы. Подчиненные могут начать заискивать перед руководителем или пользоваться его добрым к ним отношением. Опытный управленец остается в рамках формальных доверительных отношений с подчиненными, не допуская фамильярности и панибратства.

Делегирование задач, а также своих полномочий характеризует руководителя третьего типа. Такой управленец, скорее всего, будет придерживаться либерального стиля руководства, при котором всем подчиненным предоставляется свобода принятия решения, и они самостоятельно контролируют свою работу. Несмотря на то, что такой руководитель может быть открыт к обсуждению личных проблем подчиненных, наблюдается его несостоятельность с точки зрения реализации функции управления рабочей деятельностью. Такой руководитель легко может отменить принятое им решение, подвергнув его сомнению. Такое поведение заставляет подчиненных сомневаться в его компетентности, что, в свою очередь, отрицательно влияет на личный авторитет руководителя.

Данная классификация типов руководителей дает нам обширное представление об особенностях управления с точки зрения специфики личных качеств руководителя. Психологический тип руководителя может стать определяющим фактором выбора того или иного стиля руководства, развития организационной деятельности, формирования уникального микроклимата в рабочем коллективе.

Исходя из анализа вышеперечисленных стилей и особенностей руководства, можно с уверенностью полагать, что так называемого идеального стиля управления не существует. Эффективному руководителю необходимо придерживаться ситуационного подхода, при котором учитываются как внешние факторы в виде различных условий работы, создаваемые внешней средой, так и внутренние – сугубо индивидуальные отношения между руководителем и подчиненными [2].

Вне зависимости от выбранного стиля управления любой руководитель, в первую очередь, должен помнить, что главным ценностным ресурсом в рамках рабочей деятельности являются люди. Раскрытие потенциала подчиненных является одной из доминирующих задач опытного управленца. Руководителю необходимо стимулировать и поощрять такие положительные явления, как проактивность подчиненных, наличие экспертного опыта в определенной области, стремление взять на себя ответственность за принятое решение. Лояльность по отношению к непрофессионализму и уклонению от работы является показателем некомпетентности самого управленца.

Основными факторами мотивации подчиненных являются поощрение и установление доверительных отношений в рабочем коллективе. Каждому руководителю необходимо также выработать свои индивидуальные способы мотивации подчиненных в зависимости от их потребностей и интересов. Подчиненные должны чувствовать поддержку руководителя, который сможет отстаивать их интересы.

Двусторонняя связь между руководителем и подчиненными является эффективным средством коммуникации и быстрого разрешения возникающих вопросов и проблем. Дистантность руководителя по отношению к подчиненным может снизить его осведомленность об организацион-

ной деятельности, а также может быть воспринято как безразличие по отношению к подчиненным и их нуждам.

Открытость и заинтересованность руководителя в деятельности и проблемах подчиненных помогают формировать его положительный имидж, что, в свою очередь, является эффективной стратегией по повышению эффективности организационной деятельности.

Литература

1. Афонин И.Д., Бузмакова Т.И., Кирилина Т.Ю., Мумладзе Р.Г., Смирнов В.А. Социология управления. Учебник для аспирантов // М.: Издательство «Русайнс». 2016. 312.
2. Духина Т.Н. Проблема выбора стилей руководства в управленческой культуре: теоритический анализ // Краснодар: «Историческая и социально-образовательная мысль». 2016. С.143.
3. Кирилина Т.Ю., Флоря В.М., Антоненко В.И. и др. Социально-гуманитарное знание как ресурс формирования гражданского общества в России: коллективная монография / ГБОУ ВО «Технологический университет». Королев, 2015.
4. Нечепоренко О.П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой // Вестник Омского университета. 2013. №1. С. 45-53.
5. Authoritarian, Democratic, Laissez-Faire Leadership. [Электронный ресурс]. <http://www.enotes.com/research-starters/authoritarian-democratic-laissez-faire-leadership> (дата обращения: 08.10.2016).
6. Human Relations Contributors [Электронный ресурс]. http://www.accel-team.com/human_relations/hrels_04_likert.html (дата обращения: 10.10.2016).
7. Lewin K. (2010) Resolving social conflicts and field [Электронный ресурс]. theory in social science. American Psychological Association. P. 229-350.